Les
PUBLICATIONS
DU QUÉBEC

Commission des droits de la personne du Québec

Rapport annuel 1985

Québec

Le contenu de cette publication a été rédigé par la
Commission des droits de la personne du Québec

Cette édition a été produite par
Les Publications du Québec

Dépôt légal — 3e trimestre 1986
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-551-08759-7
ISSN 0703-1343

©Gouvernement du Québec

Monsieur Pierre Lorrain
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Gouvernement
Québec (Québec)

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 68 de la Charte des droits et libertés de la personne, j'ai l'honneur de vous présenter le rapport des activités de la Commission des droits de la personne pour l'année 1985.

Ce rapport couvre la période du 1er janvier 1985 au 31 décembre 1985.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments distingués.

Le président,

Jacques Lachapelle

Montréal, le 31 mars 1986

Table des matières

Avant-propos 6

Les orientations de la Commission à court et moyen termes (1986-1987) 6

Chapitre 1
Le contexte législatif 7

1.1 La Commission et la Charte 7

1.2 La promulgation de la Partie III de la Charte: les programmes d'accès à l'égalité 7

1.3 Autre amendement 7

Chapitre 2
La structure administrative 8

2.1 L'organigramme 8

2.2 L'assemblée des commissaires 9

2.3 Le cabinet du président et de la vice-présidente 10

2.4 Les unités administratives 11

2.5 La Direction régionale de Québec 13

2.6 Les bureaux régionaux 14

Chapitre 3
Les ressources 15

3.1 Les ressources humaines 15

3.2 Les ressources financières 16

3.3 Les ressources informatiques 16

Chapitre 4
Les activités de la Commission 17

4.1 La protection des droits 17

4.1.1 Le traitement des plaintes 17

4.1.2 Les secteurs touchés 18

4.1.3 Des règlements 18

4.1.4 Enquêtes spéciales 21
- Prison Tanguay 21
- Hôpital Rivière-des-Prairies 21

4.1.5 Les dossiers judiciaires 21

4.2 La promotion des droits: un mandat inscrit dans la Charte 22

4.2.1 Les secteurs d'intervention en 1985 22
- Le milieu de travail 22
- Le milieu scolaire 23

4.2.2 Des groupes cibles 24
- Les minorités raciales et ethniques 24
- Les femmes 25
- Les Autochtones 26
- Les jeunes 26
- Les personnes âgées 27

Annexe 28

Avant-propos

Les orientations de la Commission à court et moyen termes (1986-1987)

Nous nous étions tracé pour l'année 1985-1986 des orientations et des objectifs que nous avons réalisés en tout ou en partie ou dont la réalisation a été amorcée récemment. C'est à partir des résultats obtenus, dans la continuité des orientations de l'année dernière et d'une nouvelle lecture de notre environnement, que nous fixerons de nouvelles orientations.

Si le mandat de la Commission demeure le même, le contexte s'est quelque peu modifié. Il nous faut tenir compte d'impératifs économiques qui modifient les attentes de nos clientèles vis-à-vis de la Commission; il est également nécessaire de prendre en considération les contraintes budgétaires qui nous forcent à faire des choix et à rationaliser davantage l'utilisation de nos ressources.

On assiste en même temps à de fortes demandes dans le domaine du travail, autant au niveau de l'accès au travail, de l'égalité salariale, qu'en terme d'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail. On connaît également à la Commission des demandes de plus en plus pressantes d'une action pour combattre le racisme et pour l'amélioration des relations interraciales. D'autre part, nous savons, suite à la Conférence sur l'éducation aux droits, qu'il est nécessaire d'axer notre action éducative dans les écoles autant au niveau primaire qu'au niveau secondaire.

Ce contexte nécessite que nous soyons de plus en plus conscients de la valeur de nos ressources humaines. Celles-ci doivent être mieux équipées pour accomplir leur travail et doivent, par conséquent, bénéficier d'une formation adéquate, d'une meilleure concertation des ressources et des différentes directions dans la réalisation des mandats de la Commission.

Il est essentiel de ne pas perdre de vue les mandats de la Commission et de concentrer nos efforts sur la qualité des services à la clientèle en renforçant entre autres les règles de procédures, la qualité des enquêtes et des interventions devant les tribunaux.

Devant les demandes de plus en plus importantes qui nous parviennent, les vastes champs d'activités qui s'ouvrent à la Commission, il faut faire des choix, se donner l'instrumentation essentielle pour ce faire, et finalement se munir d'un plan stratégique pour les réaliser.

Nous voici à l'heure de la révision des programmes. Le rapport annuel fait le tour des dossiers et des principales réalisations de l'année.

Le président,

Jacques Lachapelle

Chapitre 1

Le contexte législatif

1.1 La Commission et la Charte

La Commission des droits de la personne a été constituée conformément à l'article 57 de la Charte des droits et libertés de la personne. Elle ouvrait ses portes le 28 juin 1976, date de promulgation de la Charte, adoptée un an plus tôt par l'Assemblée nationale.

La Charte constitue une loi fondamentale dont les dispositions 1 à 38 ont prépondérance sur toutes autres législations du Québec.

Le mandat de la Commission tel que défini par la Charte en vertu de l'article 66, «est de promouvoir, par toutes mesures appropriées, les principes qui y sont énoncés, exercer les pouvoirs et exécuter les devoirs qui y sont prescrits».

Les responsabilités découlant de ce mandat, selon les dispositions prévues à l'article 67 de la Charte, sont de:

a) recevoir les plaintes et faire enquête dans les matières qui relèvent de sa compétence;

b) établir un programme d'information et d'éducation, destiné à faire comprendre et accepter l'objet et les dispositions de la présente Charte;

c) diriger et encourager les recherches et publications sur les libertés et droits fondamentaux;

d) procéder à l'analyse des lois du Québec antérieures à la présente Charte et qui lui seraient contraires et faire au Gouvernement les recommandations appropriées;

e) recevoir les suggestions, recommandations et demandes qui lui sont faites touchant les droits et libertés de la personne, les étudier et faire au Gouvernement les recommandations appropriées;

f) coopérer avec tout organisme du Québec ou de l'extérieur, voué à la promotion des droits et des libertés de la personne.

1.2 La promulgation de la Partie III de la Charte: les programmes d'accès à l'égalité

L'entrée en vigueur des dispositions de la Charte concernant les programmes d'accès à l'égalité marque un tournant significatif pour la Commission. Cet amendement apporté par la Loi 86, modifiant la Charte des droits et libertés, a été promulgué le 26 juin 1985. Les articles 86.1 à 86.7 de la Charte sont ainsi entrés en vigueur, à l'exception du premier alinéa de l'article 86.2.

Ces dispositions permettent la mise en oeuvre de programmes d'accès à l'égalité. «Un programme d'accès à l'égalité a pour objet de corriger la situation de personnes faisant partie des groupes victimes de discrimination dans l'emploi, ainsi que dans les secteurs de l'éducation ou de la santé et dans tout autre service ordinairement offert au public» (cf article 86.1).

La promulgation de cette partie de la Charte a eu pour effet d'accroître les responsabilités et les pouvoirs de la Commission. Celle-ci doit fournir l'assistance requise à l'élaboration des programmes d'accès à l'égalité. Elle détient, en outre, des pouvoirs d'enquête, de recommandation, de recours au tribunal et de surveillance dans le but d'assurer l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité quand une situation de discrimination l'exige.

1.3 Autre amendement

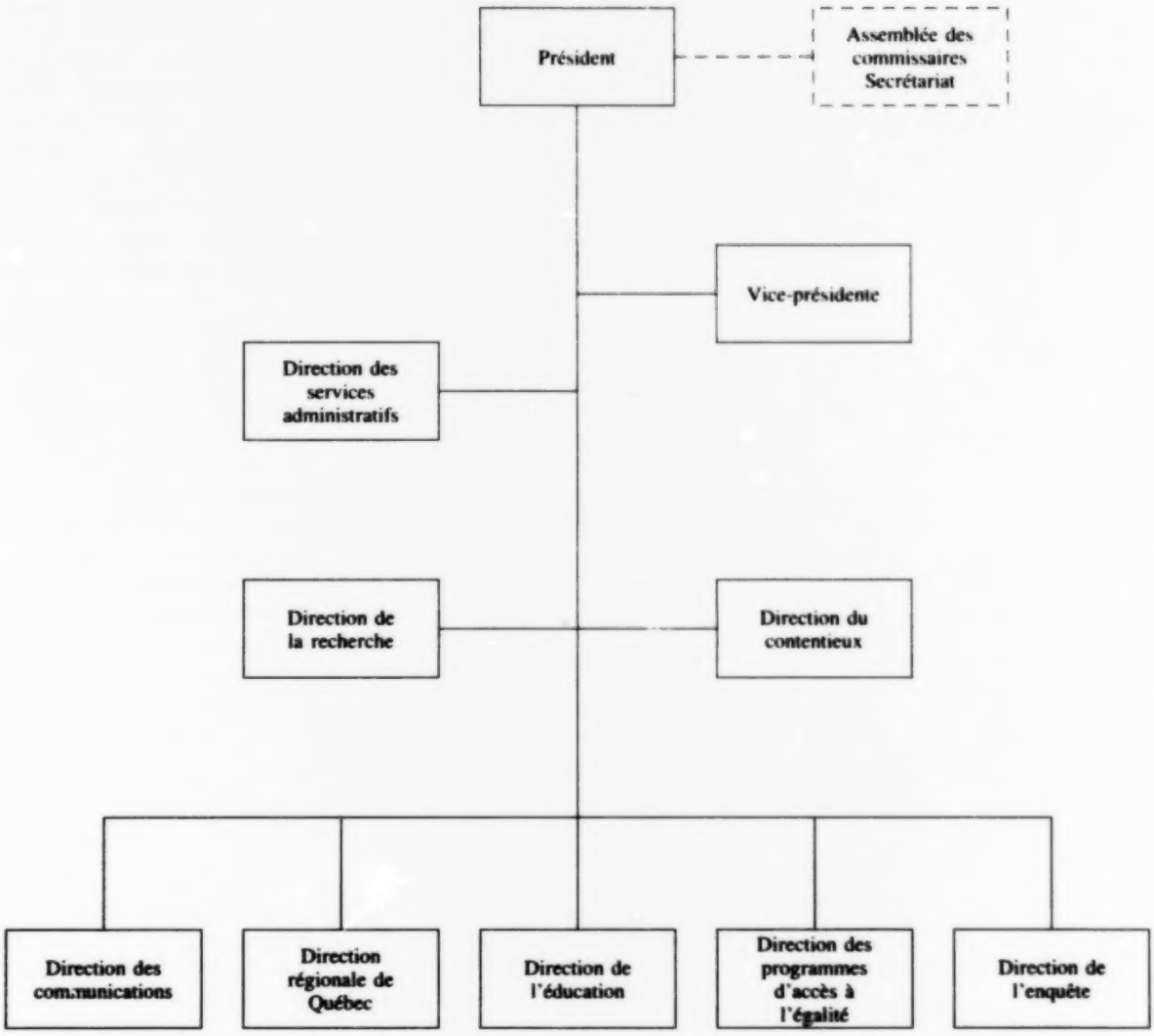
Un autre amendement entré en vigueur le 26 juin 1985, en même temps que la Partie III de la Charte, modifie l'article 89 qui se lit maintenant comme suit: «Une poursuite pénale en vertu de la présente loi est intentée par la Commission, par le Procureur général ou par la personne qu'il autorise à cette fin».

Chapitre 2

La structure administrative

2.1 L'organigramme

Organigramme général



2.2 L'assemblée des commissaires

2.2.1 Ses membres

Tel que prévu à l'article 58 de la Charte, la Commission doit être composée d'au moins sept membres, dont le président et le vice-président. Les commissaires sont nommés par l'Assemblée nationale, sur une proposition du Premier ministre. Leur nomination doit être approuvée par les deux tiers des membres de l'Assemblée nationale. La durée de leur mandat est variable mais ne doit pas excéder dix ans.

Voici les membres de la Commission au 31 décembre 1985:

- Me Jacques Lachapelle,
  président
- Me Nicole Trudeau-Bérard,
  vice-présidente
- M. Luc André,
  chargé du Centre de formation SOCAM
- Me Gisèle Côté-Harper,
  professeur de droit à l'Université Laval
- Me Margaret Cuddihy-Martin,
  avocate, Ogilvy, Renault
- M. Vaughan Dowie,
  directeur exécutif d'Alliance Québec
- Me Michel Krauss,
  professeur de droit à l'Université de Sherbrooke
- M. Mayer Lévy
- Me André Morel,
  professeur de droit à l'Université de Montréal
- M. Claude Morrisseau,
  vice-président de la FTQ et directeur québécois du SCFP
- Mme Monique Simard,
  vice-présidente de la CSN

2.2.2 La Commission: son mandat

L'assemblée des commissaires constitue l'instance décisionnelle en ce qui concerne les orientations et les objectifs de la Commission. Les commissaires approuvent le budget et la répartition des effectifs, de même que les procédures d'embauche et les critères de sélection. Ce sont les commissaires qui statuent sur chaque dossier d'enquête et qui adoptent l'interprétation des différentes dispositions de la Charte. Ces interprétations constituent le fondement des positions officielles de la Commission tant en matière d'enquêtes que pour tout autre type d'intervention. De plus, en vertu de son mandat, la Commission adresse au Gouvernement des recommandations touchant la conformité des législations avec la Charte des droits et libertés.

2.2.3 Ses travaux

L'assemblée des commissaires a tenu 27 séances et son Comité des enquêtes 17, au cours desquelles 522 rapports d'enquête ont été étudiés. Le Comité des enquêtes est composé d'au moins trois commissaires. Ce comité étudie et discute les dossiers d'enquête, transmet son rapport et soumet ses recommandations à l'assemblée des commissaires qui statue sur chacun des dossiers, en séance plénière.

2.2.4 Régie interne

Les commissaires se sont également penchés sur certaines questions de régie interne. Ils ont adopté des résolutions concernant:

- le règlement de régie interne de la Commission;
- les règles de fonctionnement de l'assemblée des commissaires et du comité de gestion;
- les orientations majeures de la Commission en matière de procédure d'enquête;
- les directives quant à l'accès à certains documents;
- les orientations et les objectifs annuels de la Commission.

2.2.5 Interprétations de la Charte

Les commissaires ont défini des lignes directrices d'interprétation à certaines dispositions de la Charte, définissant ainsi les positions officielles de la Commission sur:

- les critères d'intervention de la Commission en matière de: handicap, religion, grossesse, condition sociale, âge de la retraite, antécédents judiciaires, de même qu'en ce qui a trait aux avis, signes et symboles comportant discrimination au sens de l'article 11 de la Charte.

Elle a aussi examiné:

- l'utilisation du polygraphe, ou détecteur de mensonge, dans le domaine du travail;
- les compétences respectives de la Commission et du commissaire du travail, en matière de discrimination fondée sur l'âge lorsqu'une personne atteint l'âge normal de la retraite.

2.2.6 Avis et recommandations

La Commission a adressé au Gouvernement, à certains de ses organismes ou comités, ainsi qu'aux Commissions parlementaires, des mémoires sur:

- le projet de loi 37, concernant le régime des négociations des conventions collectives dans le secteur public et para-public;
- le projet de loi 29 modifiant la Loi de l'Instruction publique et diverses dispositions législatives,

ainsi que le droit de vote lors des élections et référendums scolaires;

- l'avant-projet de loi concernant les élections et les référendums dans les municipalités;
- le projet de règlement concernant les programmes d'accès à l'égalité;
- et un mémoire adressé au comité de consultation sur la politique familiale.

2.3 Le cabinet du président et de la vice-présidente

Les principaux mandats relevant du cabinet du président consistent à assurer:

- le contrôle et la coordination des objectifs;
- la mise en oeuvre des décisions de l'assemblée des commissaires et du comité de gestion;
- la collaboration avec les différents ministères québécois, en ce qui concerne l'application de la Charte;
- la représentation de la Commission sur la scène provinciale, nationale ou internationale et la coopération avec des organismes d'ici ou d'ailleurs, voués à la promotion des droits et libertés de la personne.

Le comité de gestion sous la responsabilité du président coordonne les activités de l'ensemble des directions, conseille les commissaires dans l'exercice de leurs fonctions, et formule des recommandations concernant des interventions spécifiques.

2.3.1 La coopération

La coopération constitue, à elle seule, un important volet du mandat de la Commission; le respect des droits et libertés de la personne ne saurait se développer en vase clos. Il est de première importance de rationaliser et de coordonner les échanges d'information concernant les droits de la personne et leur application effective. De nombreuses initiatives en témoignent.

Le président, la vice-présidente et les membres du cabinet représentent la Commission au sein d'instances nationales et internationales et participent à des projets conjoints relatifs aux droits de la personne.

Sur le plan national, la Commission entretient des liens avec les autres Commissions provinciales des droits de la personne de même qu'avec la Commission canadienne, via l'Association canadienne des organismes statutaires pour la protection des droits de la personne.

Sur le plan international, la Commission participe notamment à l'élaboration de rapports sur la mise en oeuvre de conventions gérées par les Nations Unies et l'Organisation internationale du travail. Elle réalise également des projets de coopération avec des organismes européens dont l'Institut international des droits de l'homme de Strasbourg.

2.3.2 Le Comité permanent provincial-fédéral-territorial et les Nations Unies

Le président participe activement aux travaux du Comité permanent fédéral-provincial-territorial des fonctionnaires chargés des droits de la personne au Canada. Ce Comité a pour principal mandat de proposer une interprétation des conventions et pactes internationaux dont le Québec et le Canada sont signataires et de coordonner l'élaboration des rapports aux Nations Unies sur la mise en oeuvre des dispositions touchant les droits de la personne.

Deux rapports à l'intention des Nations Unies ont été préparés:

- L'un représente la contribution du Québec au 8e Rapport du Canada sur la mise en oeuvre de la Convention, en ce qui a trait à l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale de 1983 à 1985. Ce Rapport a été transmis aux Nations Unies par le Secrétariat d'État.
- L'autre constitue le premier Rapport du Canada sur la mise en oeuvre de la Convention quant à l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Ce Rapport a été présenté au Comité d'experts des Nations Unies, à Vienne, en janvier 1985. Déléguée officielle du Québec et membre de la délégation canadienne, la vice-présidente a participé à l'élaboration et à la présentation de ce rapport, apportant des réponses aux questions concernant le Québec et sa compétence dans le domaine du droit des femmes.

Enfin, le Comité permanent confie l'examen plus approfondi de certains dossiers à des groupes de travail auxquels participent les membres de la Commission.

- Un de ces groupes est chargé de proposer une interprétation des dispositions de la **Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale** et d'examiner l'éventuelle reconnaissance du Comité des Nations Unies chargé de recevoir les plaintes à cet effet.

Les rapports de ces groupes de travail sont soumis à la Conférence des ministres responsables des droits de la personne, via le Comité permanent. Cette conférence à laquelle participait le président de la Commission, s'est déroulée à Ottawa, en septembre. La réunion a été clôturée par une Déclaration conjointe réaffirmant les engagements des gouvernements fédéral et provinciaux à respecter et faire respecter les droits de la personne au Canada et ailleurs.

2.3.3 L'Organisation internationale du travail

La mise en oeuvre des Conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), au Québec, fait l'objet de rapports soumis par la Commission. Les rapports présentés en 1985 touchent les questions de:

- l'égalité de rémunération;
- l'abolition du travail forcé obligatoire;
- la discrimination en emploi et profession.

2.3.4 Entente de coopération internationale

Une entente de coopération liant la Commission et l'Institut international des droits de l'homme de Strasbourg a été signée lors d'une mission de la vice-présidente à Strasbourg, en septembre. Cette entente vise à promouvoir les échanges entre les deux organismes. Elle prévoit notamment l'échange de personnel, l'organisation de sessions d'enseignement des droits au Québec et la publication conjointe de textes en matière de droits de la personne.

2.3.5 Participation à divers événements

Enfin, le président, la vice-présidente et les membres du cabinet ont participé à plusieurs réunions et assemblées, conférences et colloques regroupant de nombreux organismes et associations sur des questions reliées aux droits de la personne.

Parmi ces événements, mentionnons tout particulièrement:

- la Réunion internationale d'experts de l'UNESCO, à Québec, en décembre, au cours de laquelle le président a présenté une communication sur «L'exercice effectif des droits fondamentaux dans la Charte québécoise des droits et libertés»;
- la conférence sur les relations police-minorités, organisée par le Centre de recherche/action sur les relations raciales (CRARR), tenue à Montréal en décembre. Le président y a prononcé une conférence intitulée: **Police sans frontière;** et la vice-présidente y a animé un atelier sur le recrutement et l'embauche des candidats policiers;
- le forum d'information organisé par le CRARR, en octobre. La vice-présidente y a prononcé une communication sur le droit à l'égalité dans la Charte québécoise des droits et libertés;
- la réunion annuelle de l'Association canadienne des organismes statutaires pour la protection des droits de la personne, tenue à Edmonton en mai. La vice-présidente de la Commission, qui assume la présidence de cet organisme pour 1985-1986, a dirigé un atelier portant sur l'égalité du traitement en emploi pour un travail équivalent. Un agent d'éducation a également participé à un atelier sur les relations interraciales au Québec;
- l'assemblée annuelle de l'International Association of Human Rights Agencies (IAOHRA) qui s'est déroulée à Chicago, en juillet. La vice-présidente, représentante canadienne auprès de l'IAOHRA, y participait.

Il convient aussi de souligner la participation active du président, de la vice-présidente et des membres du personnel, à diverses rencontres d'organismes ou à des commissions. On peut citer nommément: le Congrès 1985 des ombudsmans canadiens à Québec;

- le Colloque «Convention de la Baie James et du Nord québécois: 10 ans après»;
- la Conférence pour l'intégration sociale des personnes handicapées, «À part... égale», organisée par l'Office des personnes handicapées du Québec;
- la 3e Conférence internationale de droit constitutionnel sur les droits des minorités;
- la Conférence «Décisions 85», sommet économique des femmes;
- la Commission parlementaire sur les programmes d'accès à l'égalité;
- la Commission consultative sur le travail (Commission Beaudry).

2.4 Les unités administratives

Le plan de réorganisation administrative, mis en oeuvre en 1984, a été complété cette année. Les postes créés au sein des nouvelles Directions du contentieux et des programmes d'accès à l'égalité ont été comblés et les activités mises de l'avant.

Un sondage conduit par la firme Optimum a démontré que la grande majorité des Québécois et Québécoises connaissaient l'existence de la Commission. Cependant un pourcentage important de ces personnes ignorent son mode de fonctionnement et la nature des recours et des services offerts par cette Commission.

Voilà pourquoi nous croyons opportun d'expliciter les mandats et les objectifs de ses unités administratives.

Le rôle de chacune des unités administratives est décrit ici brièvement, mettant en relief leur complémentarité. Les principales réalisations sont présentées au chapitre des activités (chapitre 4) comme résultant de stratégies globales d'intervention de la Commission.

2.4.1 La Direction de l'enquête

Son rôle est de voir à l'ensemble des activités reliées à la réception des plaintes de discrimination ou d'exploitation, de procéder à des enquêtes selon

les règles d'équité et de justice naturelle et à la médiation. Les rapports d'enquête sont acheminés à la Commission pour décision et recommandation.

Lorsque la Commission décide de faire une enquête de son initiative dans un secteur déterminé, la Direction de l'enquête est mise à contribution.

2.4.2 La Direction du contentieux

Le mandat de la Direction du contentieux est de fournir des avis juridiques sur des sujets concernant la Commission et ses activités. Elle rédige des documents de nature juridique, est responsable des poursuites judiciaires et assure le suivi de ces dossiers devant les tribunaux.

Le Contentieux reçoit le mandat d'intenter une poursuite judiciaire lorsque la Commission conclut au bien-fondé d'une plainte de discrimination et que les recommandations émises à la suite d'une telle conclusion ne sont pas suivies. Dans une telle situation, la Commission peut, en vertu de l'article 83 de la **Charte,** demander une injonction contre la personne en défaut; elle peut également réclamer, en faveur de la victime, l'indemnité dont elle avait recommandé le paiement.

Outre les poursuites civiles, la Commission peut également envisager, après enquête, une poursuite au niveau pénal. Dans de tels cas, elle fait rapport au Procureur général l'informant des faits qu'elle estime susceptibles de constituer une infraction à la **Charte.**

2.4.3 La Direction de la recherche

La principale fonction de cette direction est d'effectuer des travaux portant sur l'interprétation de la Charte, dans le but d'en déterminer la portée et les limites; de procéder à l'analyse des lois du Québec afin d'en déceler les éléments qui pourraient être incompatibles avec les dispositions de la Charte.

Enfin, depuis que la Partie III de la Charte a été promulguée, la Direction de la recherche apporte un éclairage juridique et socio-économique sur les programmes d'accès à l'égalité et la discrimination systémique.

On retrouvera au chapitre 4 les dossiers spéciaux traités par la Recherche.

2.4.4 La Direction des programmes d'accès à l'égalité

L'année 1985 marque la mise sur pied de la Direction des programmes d'accès à l'égalité. La création de cette nouvelle unité administrative de la Commission des droits de la personne s'inscrit dans la réalisation du plan d'organisation administrative approuvé par le Conseil du Trésor et justifié notamment par les nouvelles responsabilités confiées à la Commission suite aux modifications apportées à la Charte. L'inédit de cette direction impose que nous décrivions substantiellement son organisation et son mode de fonctionnement.

La direction doit, en substance, assurer la conception, l'élaboration et l'implantation de programmes d'accès à l'égalité, produire l'instrumentation et les données statistiques nécessaires à la mise en oeuvre de tels programmes, fournir aux employeurs et aux institutions l'assistance requise pour développer un programme d'accès à l'égalité et procéder, le cas échéant, au contrôle et à l'évaluation de programmes visés par une recommandation de la Commission.

Cette direction a d'abord procédé au recrutement de ses effectifs, et à leur formation. Elle s'est dotée d'une organisation structurelle et fonctionnelle qui s'articule en deux modules.

Le module **analyse et normalisation** est chargé de conceptualiser les aspects opérationnels: analyses d'effectifs et de disponibilité, de systèmes d'emploi, d'éducation et autres.

Le module **développement et implantation** s'occupe de la réalisation des instruments nécessaires à l'élaboration et à l'implantation des programmes: guides, manuels, formulaires et fournit l'assistance requise aux entreprises, organismes et institutions qui font appel aux services-conseil de la direction pour élaborer et implanter un programme d'accès à l'égalité.

2.4.5 La Direction de l'éducation

Son rôle est de concevoir et développer des programmes et des instruments d'éducation visant à faire connaître et respecter les droits, à prévenir ou à modifier les préjugés et attitudes qui les compromettent. C'est par l'information et la formation, la concertation et la conciliation communautaire qu'elle rejoint les groupes visés, aussi bien en milieu scolaire, qu'en milieu de travail ou autres.

2.4.6 La Direction des communications

La Direction des communications assume un triple mandat relié au renseignement, à l'information et à la coopération. Elle établit le contact avec les individus, les groupes, le grand public et les médias. En outre elle assume un rôle-conseil auprès des autres directions en matière de production des publications et s'occupe de la diffusion des documents produits par la Commission.

Le renseignement

Le service du renseignement constitue la voie d'accès pour l'ensemble des demandes adressées à la Commission. En 1985, près de 32 000 demandes lui

sont parvenues, comparativement à 22 000 pour l'année précédente. La très grande majorité lui sont présentées par des individus, les autres proviennent d'organismes et de groupes. Environ 25% de ces demandes relèvent de la compétence de la Commission, soit autour de 8 000. De ce nombre, plus de 3 000 sont acheminées à la recevabilité des plaintes et près de 1 000 à l'information spécialisée sur la Charte. Les autres demandes, représentant 75% du volume global, sont orientées vers les instances compétentes telles que: la Commission des normes du travail, l'Aide juridique, la Régie du logement, l'Office de la protection du consommateur, la Commission de la santé et de la sécurité du travail et autres. Cela suppose une importante activité d'aiguillage et de référence.

L'information

La Direction des communications rejoint ses publics cibles par la diffusion de documents imprimés et audio-visuels, de même que par des sessions d'information. Cette année, près de 300 000 imprimés ont été diffusés, incluant de nombreux exemplaires de la Charte, des dépliants sur divers aspects et motifs illicites de discrimination, de la série «Des droits en toute égalité», des cahiers de la Recherche, des guides et documents de l'Éducation. Quant au Bulletin **Droits et Libertés,** il a enregistré 1 175 nouveaux abonnements, ce qui porte son tirage à 10 000 exemplaires.

Les documents audio-visuels sont principalement diffusés en milieu scolaire. Par la diffusion de ces documents audio-visuels, la Commission a rejoint cette année plus de 3 000 personnes. Enfin, les agents d'information ont tenu une cinquantaine de rencontres dans différents secteurs et auprès de divers groupes.

D'autre part, la Direction des communications est souvent appelée à intervenir auprès des médias pour rejoindre le grand public, notamment quand un événement particulier suscite leur intérêt ou quand une question soulève un débat dans l'opinion publique. On compte, cette année, près de 350 interventions auprès des médias, en réponse à des demandes provenant de la presse écrite (76) et électronique (113) en général et des médias communautaires (7), incluant des recherches (80) et entrevues (68).

La coopération

Enfin, la Direction des communications développe des réseaux de coopération, offrant un soutien aux groupes communautaires et organismes, pour la défense et la promotion des droits de la personne. On en retrouvera des exemples dans le chapitre consacré aux dossiers traités par la Commission.

2.4.7 La Direction des services administratifs

Cette direction fournit un soutien administratif en matière de gestion des ressources humaines, financières et matérielles. Elle élabore les politiques et développe les outils nécessaires à la gestion des ressources; elle est responsable de l'application de la convention collective.

L'année 1985 a été marquée par la restructuration des activités et l'embauche de personnel. Pour ce faire, en plus de l'affichage dans les journaux, les services administratifs ont fait appel aux diverses communautés culturelles leur demandant de faire connaître les postes ouverts à la Commission aux personnes de leurs communautés possédant les qualifications requises pour l'emploi.

L'organisation des comités de sélection a requis un temps considérable de cette direction permettant ainsi de combler 77 postes.

Par ailleurs, on a procédé à la mise en œuvre d'un processus de décentralisation administrative et au développement d'outils informatiques de soutien à la gestion.

2.4.8 Le Centre de documentation

Le Centre de documentation relève de la Direction des services administratifs. Il répond aux besoins internes d'information documentaire et met à la disposition du public la documentation produite, soit par la Commission ou par d'autres instances, relative aux droits et libertés de la personne.

Ces textes et ouvrages constituent des instruments indispensables au développement des droits de la personne. À cet égard, le Centre de documentation est l'un des lieux au Québec, spécialisés en cette matière.

La fréquentation du Centre de documentation s'est considérablement accrue, cette année. Le nombre d'usagers est passé de 1 664 en 1984, à 3 561 en 1985, dont 88% proviennent de l'intérieur et 12% de l'extérieur (principalement des chercheurs et des étudiants).

Au cours de l'année, un fichier de jurisprudence sur la Charte et un recueil historique des textes ont été réalisés en collaboration avec la Direction de la recherche.

2.5 La Direction régionale de Québec

La responsabilité de la Direction régionale de Québec est de veiller à la promotion et à l'application de la Charte pour les régions administratives de l'Est du Québec (Bas Saint-Laurent, Saguenay Lac Saint-Jean, Québec, Trois-Rivières, Côte-Nord et Nouveau Québec). Elle veille à accomplir le mandat de la Com-

mission dans les régions qu'elle dessert, en matière d'accueil, de renseignement, d'information, de coopération et d'enquête.

Le volume des activités de l'accueil et du renseignement se chiffre à près de 8 000 demandes, soit environ 25% du volume global rapporté précédemment. Des quelque 3 000 requêtes traitées à la recevabilité, près de 1 000 proviennent de la ville de Québec. Parmi les 552 dossiers d'enquête ouverts cette année, 227 relèvent du bureau de Québec. Enfin, 11 séances pour les clientèles ont été tenues dans les différentes régions desservies par le bureau de Québec et 36 sessions d'information, principalement dans le milieu scolaire et dans le secteur du travail, auprès de regroupements autochtones, de femmes, de personnes handicapées et autres groupes.

2.6 Les bureaux régionaux

Le principe de la régionalisation des services de la Commission a été accepté, à titre exploratoire, par le Conseil du trésor, en juin dernier. Les statistiques des années précédentes témoignent de l'importance pour la Commission de se rapprocher des populations des régions éloignées et de donner un accès plus équitable à ses services.

Les régions desservies sont: l'Estrie (05), l'Outaouais (07), l'Abitibi-Témiscamingue (08), et la Côte-Nord (09).

Les bureaux régionaux participent aux orientations de la Commission tout en tenant compte des particularités régionales et des problématiques spécifiques, dans le choix des modes d'intervention. Leur mandat recouvre l'ensemble des activités reliées à l'information, la coopération et l'éducation, la recevabilité des plaintes et la tenue d'enquêtes.

Les activités ont démarré à la mi-novembre. En décembre, une quinzaine d'interventions auprès des médias locaux avaient déjà permis d'établir le contact avec la population et une cinquantaine de rencontres avec les organismes, les associations et les groupes du milieu jetaient les bases d'un réseau de coopération. Pendant cette période, soit le premier mois des opérations, environ 150 demandes ont été reçues, 36 entrevues ont été accordées et 4 dossiers d'enquête ouverts.

Le tableau suivant démontre la croissance considérable des requêtes depuis le début de l'expérience des permanences régionales.

Répartition régionale des demandes

	1983	1984	1985
01 Bas Saint-Laurent Gaspésie	596	723	1 109
02 Saguenay Lac Saint-Jean	658	896	1 420
03 Québec	4 629	4 047	5 802
04 Trois-Rivières	861	1 216	1 713
05 Estrie	**464**	**527**	**1 021**
06 Montréal	10 878	13 157	18 347
07 Outaouais	**383**	**566**	**827**
08 Abitibi-Témiscamingue	**224**	**372**	**695**
09 Côte-Nord	**376**	**447**	**721**
10 Nouveau Québec	15	8	11
Extérieur	62	42	69
Total	**19 146**	**22 001**	**31 735**

Chapitre 3

Les ressources

3.1 Les ressources humaines

Afin de compléter la réorganisation amorcée en 1983, et qui s'est poursuivie en 1984, avec la création d'une toute nouvelle Direction des programmes d'accès à l'égalité, la Commission a traité prioritairement cette année la question des ressources humaines. En effet 77 postes ont dû être comblés, dont 28 permanents et 49 temporaires. Du nombre total, 17 postes ont été comblés par voie interne et 60 par des candidatures externes. Cette opération a mobilisé beaucoup d'énergie. Pour ne citer qu'un seul exemple, mentionnons que le recrutement d'un agent d'information par voie de concours a impliqué l'examen de plus de 800 candidatures.

On trouvera au tableau suivant l'état actuel des effectifs.

L'augmentation importante des effectifs, prévue au cours de l'exercice précédent, a suscité une révision des procédures de recrutement et de sélection du personnel. Un programme d'accueil et de formation à l'intention des nouveaux employés a été élaboré en collaboration avec la Direction de l'éducation.

Suite aux réaménagements effectués cette année, la répartition des effectifs permanents à la Commission se présente comme suit:

État des effectifs

Situation actuelle

	Cadres	Professionnels	Techniciens	Employés	Total
Présidence[1]	—	2	—	1	3
Vice-présidence[1]	—	—	—	1	1
Direction de la recherche	1	8	—	2	11
Direction de l'éducation	1	9	—	3	13
Direction des communications	1	5	—	6	12
Direction des services administratifs	1	4	2	5	12
Direction de l'enquête	1	18	—	4	23
Direction régionale de Québec	1	9	—	4	14
Direction du contentieux	1	3	—	1	5
Direction des programmes d'accès à l'égalité	1	16	—	4	21
Secrétariat	—	1	—	1	2
Total					**117**

1 Les titulaires de ces emplois sont assujettis à des fonctions hors cadre.

3.2 Les ressources financières

Les crédits octroyés à la Commission, par le Conseil du trésor, pour l'année budgétaire 1985-1986, sont de 5 187 700 $, comparativement à 4 289 400 $, pour l'exercice 1984-1985.

Budget 1985-1986

Traitements	**$**
Rémunération régulière	4 016 400
Temporaires	580 600
Sous-total	**4 597 000**
Fonctionnement	
Transport et communications	200 000
Services professionnels	271 700
Entretien	8 500
Location	38 000
Fournitures	26 400
Équipement	10 000
Autres	18 100
Sous-total	**572 700**
Capital	
Équipement	**15 000**
Prêts et avances	
Avances	**3 000**
Total	**5 187 700**

L'expansion des locaux, occasionnée par l'augmentation des effectifs, à Montréal et à Québec, a entraîné une hausse des loyers. Un ajout de 570 800 $ au budget a été versé en cours d'année pour rencontrer ces dépenses.

3.3 Les ressources informatiques

L'implantation d'un système informatisé de gestion des dossiers et de traitement de données facilitera considérablement l'accès à l'information, particulièrement en ce qui concerne les activités de la Direction de l'enquête et des communications.

L'introduction de la bureautique par le traitement de textes a exigé la formation appropriée du personnel de bureau. Ce processus doit s'étaler sur plusieurs années.

Chapitre 4

Les activités de la Commission

La programmation des activités de la Commission reflète sa double mission. En vertu des pouvoirs et responsabilités que lui confère la Charte, elle doit veiller à la **protection** et à la **promotion** des droits de la personne. L'ensemble de ses interventions s'articule autour de ces deux axes, visant à la fois la réparation et la prévention des actes contraires aux dispositions de la Charte.

4.1 La protection des droits

4.1.1 Le traitement des plaintes

Quiconque croit avoir été victime d'une atteinte à ses droits par suite de discrimination, de harcèlement, ou d'exploitation, au sens de la Charte, peut exercer son droit de recours en déposant une plainte à la Commission.

Soulignons qu'au cours de l'année, plus de 3 000 requêtes ont été examinées à la recevabilité et 552 dossiers d'enquête ont été ouverts, comparativement à 412, en 1984.

La situation de l'ensemble des dossiers d'enquête actifs en 1985 est présentée au tableau suivant:

L'état des dossiers

Dossiers d'enquête

Dossiers actifs au 31 décembre 1984	995
Dossiers ouverts en 1985	552
Total	1 547
Dossiers fermés en 1985	403
• Absence de juridiction	5
• Absence de preuve	36
• Désistements	125
• Application de l'article 20	5
• Plaintes non fondées	95
• Règlements	128
• Autres	9
Total des dossiers actifs au 31 décembre 1985	1 144

Dossiers judiciaires

Dossiers actifs au 31 décembre 1984	48
Poursuites intentées en 1985	9
Total	57

Répartition des dossiers ouverts en 1985 selon les secteurs et les motifs invoqués
Montréal et Québec

Motif	Travail	Logement	Commerce	Contrat	Avis publics	Divers	Total	%
Sexe	152	3	1	4	3	2	165	30
Handicap	80	1	14	2	1	11	109	20
État civil	48	4	1	3	—	—	56	10
Âge	53	2	1	3	1	2	62	11
Condition sociale	7	11	—	2	—	—	20	4
Race-couleur	23	10	5	6	—	9	53	10
Orientation sexuelle	5	1	1	—	—	2	9	2
Origine ethnique ou nationale	20	1	—	—	—	4	25	4
Convictions politiques	5	—	1	2	—	—	8	1
Harcèlement	2	—	—	—	—	—	2	1
Langue	1	—	—	1	—	—	2	
Antécédents judiciaires	12	—	—	—	—	—	12	2
Religion	15	2	—	5	—	—	22	4
Divers	—	—	—	—	—	7	7	1
Total	**423**	**35**	**24**	**28**	**5**	**37**	**552**	
%:	**77**	**6**	**4**	**5**	**1**	**7**		**100**

4.1.2 Les secteurs touchés

La répartition des dossiers ouverts cette année, selon les motifs de discrimination interdits par la Charte et les domaines en cause, se présente comme suit:

Comme on peut le constater, la discrimination fondée sur le sexe fait l'objet du plus grand nombre de dossiers d'enquête ouverts en 1985. Ceux-ci représentent 30% de l'ensemble des dossiers; ils se situent principalement dans le secteur de l'emploi. Ces statistiques sont constantes d'un rapport annuel à l'autre.

Regroupés, les motifs race, couleur, origine ethnique ou nationale constituent 24% des dossiers d'enquête. Le handicap est invoqué dans 20% des cas.

Il est à remarquer que 77% des enquêtes en 1985 touchent le secteur du travail. Quant au secteur du logement c'est en raison de la condition sociale que les plaintes sont déposées à la Commission. Plus de 17% des plaintes fondées sur le handicap ont trait aux services offerts au public. L'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées n'est pas encore réalité.

4.1.3 Des règlements

Des 403 dossiers d'enquête fermés en 1985, 125 ont donné lieu à un règlement. Voici quelques exemples illustrant des cas où un règlement est intervenu, que ce soit en cours d'enquête, à la suite d'une médiation, d'une recommandation de la Commission ou encore à la suite d'une poursuite judiciaire:

Mises à pied discriminatoires

— Un règlement hors cour d'un montant global de 21 000 $ vient d'intervenir entre un employeur et cinq plaignantes en faveur desquelles la Commission des droits de la personne avait intenté une poursuite judiciaire. Les cinq plaignantes sont satisfaites du dédommagement variant entre 2 900 $ et 5 300 $ que la compagnie a accepté de leur verser. Le dossier a été fermé conformément aux dispositions de la Charte.

Ces cinq femmes qui travaillaient dans une usine de production et d'embouteillage avaient subi un total de 605 jours de mise à pied en deux ans. Elles avaient pourtant l'ancienneté suffisante pour ne pas avoir à subir ces mises à pied répétées. L'enquête a révélé que l'employeur utilisait des listes d'ancienneté distinctes suivant le sexe. Les postes d'embouteillage étaient généralement réservés aux femmes alors que les hommes occupaient les postes d'entrepôt. L'affichage des postes et l'embauche du personnel s'effectuaient en conséquence.

(Dossiers: M-M 01,984-1 à 5)

Harcèlement sexuel

— Dans ce cas, la plaignante est une femme immigrante qui occupait un emploi de femme d'entretien lors de son arrivée au pays. Le mis-en-cause, qui l'a embauchée, a profité de cette situation pour obliger cette dame à des relations sexuelles avec lui, lui offrir un salaire de misère et faire du chantage. Vulnérable, parce qu'elle était seule et n'avait pas encore obtenu son statut de réfugiée, la dame a subi durant deux ans de nombreuses humiliations. Cette situation a eu des répercussions fâcheuses sur la santé de la plaignante. Déprimée et atteinte de troubles psychologiques sérieux, elle est allée au CLSC de son quartier où, voyant son état et comprenant la situation désespérée de sa patiente, son médecin l'a référée en mars 1985 à la Commission des droits de la personne. Elle y a déposé une plainte pour harcèlement sexuel.

Le mis-en-cause a immédiatement été avisé de la plainte portée contre lui. En cours d'enquête, il a fait part de son intention de régler le litige à l'amiable. Une rencontre entre la plaignante et le procureur du mis-en-cause a permis de fixer à 10 000 $ le montant pour compenser les dommages moraux.

(Dossier 8506004065-001-0)

Une femme congédiée en raison de son âge

— La plaignante était à l'emploi d'un magasin de chaussures depuis près de quatre ans et y occupait un poste de vendeuse à temps partiel.

Peu après l'arrivée d'une nouvelle gérante, elle fut congédiée en raison d'une réorganisation destinée à **rajeunir le magasin.**

L'enquêteur de la Commission prit contact avec le superviseur de district de cette chaîne de magasins, lequel mentionna l'inexpérience de la nouvelle gérante et sa méconnaissance de la Charte. Il s'est dit prêt à réintégrer la plaignante dans ses fonctions et à muter la gérante dans un autre magasin. La plaignante accepta de reprendre son poste.

(Dossier Q-Q 01,978-1)

Refus d'embauche fondé sur la couleur

— Des quatre personnes qui avaient sollicité la même journée un emploi dans une entreprise de produits chimiques, seule une femme de couleur ne fut pas embauchée. Les trois autres personnes engagées étaient blanches. Cette femme avait raison de croire que l'employeur l'avait exclue et traitée différemment lors de la sélection, en raison de la couleur de sa peau.

L'employeur invoquait pour sa part le manque d'expérience. Cependant, au début de l'enquête il s'empressa de proposer à la plaignante un règlement à l'amiable et de lui verser un montant de 1 000 $ en réparation des dommages moraux. Celle-ci accepta et le dossier fut fermé.

(Dossier M-M 03,552-1)

Refus d'embauche fondé sur le handicap

— Un comité de travailleurs et travailleuses accidentés a déposé une plainte au nom d'un homme atteint de perte auditive partielle qui s'était vu refuser un poste de soudeur dans une société d'ingénierie.

L'enquête a révélé que la compagnie avait refusé le plaignant en raison de son handicap et n'avait pas démontré que ce refus était justifié par des aptitudes ou qualités requises par l'emploi.

Après l'échec de la médiation, la Commission recommanda à la compagnie d'embaucher le plaignant à un poste de soudeur ou à un poste équivalent et de lui verser un montant équivalant au manque à gagner depuis son refus d'embauche, à défaut de quoi elle intenterait des procédures judiciaires.

Selon les termes de l'entente intervenue entre les parties, la compagnie a versé au plaignant une indemnité de 5 000 $ et a mis son nom sur la liste de rappel.

(Dossier M-E 03,427-1)

Congédiement fondé sur l'orientation sexuelle

— Un homme qui travaillait depuis quelques semaines comme cuisinier dans un restaurant du centre ville fut très surpris de se faire congédier puisqu'il n'avait reçu aucun reproche sur la qualité de son travail. Le propriétaire en lui remettant son dernier chèque de paye lui dit: «On ne veut pas faire de la discrimination contre vous, mais on ne veut pas de gens comme vous ici». Selon le plaignant ces propos se référaient à son habillement, son allure et son orientation sexuelle.

À l'enquête, l'employeur déclara que la raison du congédiement était un mauvais rendement et que le plaignant était trop lent pour travailler dans un restaurant de **fast food.**

Les deux parties furent convoquées à une audition au bureau de la Commission. Elles se dirent consentantes à régler le litige à l'amiable et, après médiation, le plaignant a accepté une somme de 100 $ en guise de règlement final.

(Dossier M-M 03,624-1)

Une écolière victime de discrimination raciale

— Dans la cour de l'école, pendant la récréation, quelques élèves impliqués dans une bagarre lancent des paroles racistes à une enfant d'origine africaine.

Les parents de celle-ci dénoncèrent ces faits à la direction de l'école et demandèrent que de tels actes ou paroles racistes reçoivent une sanction. Après avoir retiré leurs trois enfants de l'école, les parents déposèrent une plainte de discrimination raciale à la Commission.

Après étude du dossier, plusieurs rencontres d'information et de médiation ont eu lieu entre la Commission et les différentes instances impliquées: commission scolaire, direction de l'école, parents, professeurs et élèves, dans le but de les sensibiliser au respect des droits des jeunes de toutes origines, aux conséquences de la discrimination raciale et à l'importance de la responsabilité individuelle et collective.

Les trois enfants reprirent le chemin de l'école et la direction s'engagea à exercer une surveillance plus vigilante pendant les récréations et à réprimander sévèrement tous ceux qui se rendraient coupables de paroles, gestes et comportements racistes.

Les parents et les autorités scolaires se dirent satisfaits de l'intervention de la Commission et heureux que les élèves puissent finir l'année scolaire dans un climat plus respectueux des droits de chacun.

(Dossier M-M 03,779-1)

Un refus de logement à un bénéficiaire de l'aide sociale

— Les personnes qui reçoivent des prestations d'aide sociale se heurtent souvent à des difficultés particulières dans la recherche d'un logement. Certains propriétaires ont tendance à penser, à priori et sans vérification, que ces personnes ne pourront respecter leurs obligations de locataires, même si le loyer est relativement peu élevé.

C'est ce qui est arrivé à un homme habitant la région de l'Estrie qui a d'abord visité un logement à louer pour 235 $ par mois, en présence de la locataire qui s'apprêtait à le libérer.

Il prit ensuite rendez-vous avec le propriétaire qui accepta de réserver le logement jusqu'à leur rencontre deux jours plus tard. Au cours de cette rencontre, il apprit toutefois que le plaignant, handicapé de la main droite, ne travaillait pas, et il exprima des réticences à l'égard des assistés sociaux.

Le plaignant, ayant demeuré au même endroit durant six ans, fournit le nom et le numéro de téléphone de son propriétaire. Il fut informé le lendemain que le logement ne lui serait pas loué, et ce, sans explication valable.

Le propriétaire invoqua en cours d'enquête qu'il voulait garder le logement à des fins personnelles, mais celui-ci fut en fait loué à une tierce personne. La Commission a conclu qu'il s'agissait d'un refus de location discriminatoire en raison de la condition sociale du plaignant et après l'échec de la médiation, elle intenta une poursuite judiciaire en vue d'obtenir des dommages matériels et moraux totalisant 500 $. Ce montant incluait la différence entre le loyer du logement refusé et celui du logement que le plaignant a dû louer pour 260 $ par mois.

Avant le procès, les parties se sont toutefois entendues sur un règlement selon lequel le propriétaire verserait au plaignant la somme de 400 $.

(Dossier M-E 03,427-1)

Un aveugle accompagné de son chien-guide refusé au restaurant

— L'évolution des mentalités vis-à-vis le traitement égal des personnes handicapées est lente. Chaque année la Commission traite des cas de discrimination en regard des aveugles.

En voici un exemple:

Un homme aveugle accompagné de son chien-guide s'est vu refuser l'accès à un restaurant sous prétexte que l'établissement n'était pas assuré contre les accidents que le chien pourrait causer.

En cours d'enquête, le propriétaire a admis avoir refusé l'accès au plaignant parce qu'il n'y avait pas de place disponible et que le chien aurait bloqué le passage. Le plaignant s'est fait offrir une place au fond du restaurant après une quinzaine de minutes, mais il l'a refusée, parce que d'autres clients ont été placés avant lui.

Finalement, à la fin d'une audition préliminaire au cours de laquelle les parties ont échangé directement leur point de vue, une entente est intervenue à la satisfaction de tous. Le mis-en-cause s'est dit sensibilisé aux droits des hancicapés visuels se déplaçant à l'aide d'un chien-guide, il a accepté de verser un dédommagement de 100 $ et il a offert au plaignant un repas gratuit pour quatre personnes.

(Dossier M-M 03,759-1)

4.1.4 Enquêtes spéciales

Prison Tanguay

Quelques enquêtes spéciales ont été initiées par la Commission. L'une d'elles retient particulièrement l'attention. Il s'agit de l'enquête sur les conditions de détention des femmes incarcérées à la Prison Tanguay. La Commission a examiné les allégations de discrimination fondée sur le sexe, invoquées dans une dénonciation de l'Office des droits des détenus. Les conditions de détention à Tanguay sont donc comparées au traitement qui prévaut dans les centres de détention réservés aux hommes. L'enquête a porté essentiellement sur le travail rémunéré des détenues, les cours académiques offerts dans l'institution, les activités physiques et culturelles, le droit à l'information et les soins médicaux. D'autres aspects de la situation des détenues seront examinés ultérieurement.

La Commission conclut qu'il y a discrimination fondée sur le sexe et formule des recommandations qui déjà laissent présager de certaines améliorations. L'enquête en est actuellement à sa deuxième phase, pendant que les efforts de médiation se poursuivent.

Hôpital Rivière-des-Prairies

Préoccupée par le respect des droits des personnes handicapées, la Commission des droits de la personne du Québec s'est associée à titre d'observatrice à l'enquête sur le fonctionnement et l'administration de l'hôpital Rivière-des-Prairies. Suite à la demande du commissaire-enquêteur Shadley, la Commission lui a remis un mémoire.

Dans son rapport, la Commission formule des recommandations d'ordre législatif et administratif. Réitérant les recommandations qu'elle avait déjà soumises lors de la présentation du Projet de loi N° 20, elle recommande son adoption dans le plus bref délai possible.

La Commission recommande que le rôle du Curateur public soit réévalué, **de façon à assurer aux bénéficiaires une protection réelle et intégrale de leurs droits.**

La Commission incite le ministère de la Santé et des services sociaux à mettre en application sa politique de désinstitutionnalisation. Celui-ci devra le faire en s'assurant que tout sera mis en oeuvre pour garantir le respect de la dignité et la protection des droits économiques et sociaux. Dans son rapport, la Commission suggère de tenir compte de plusieurs éléments dont:

- la création d'une direction de la réadaptation-réinsertion sociale, indépendante de l'administration de l'hôpital;
- l'instauration de mesures d'intégration, d'encadrement et de support dans le milieu récepteur;
- la désignation d'un organisme chargé de coordonner les différentes étapes et ressources impliquées dans ce processus de désinstitutionnalisation.

On recommande que l'hôpital prenne tous les moyens pour susciter la participation et l'implication de tous les parents dans le traitement de leur enfant et de les informer systématiquement et complètement de toute mesure thérapeutique ou autre touchant leur enfant.

La recommandation centrale de la Commission concerne le respect intégral des droits des patients hospitalisés. Elle demande que ceux-ci soient assurés par l'établissement de standards et mécanismes de contrôle, dont la mise sur pied d'un Comité de protection des droits à l'intérieur de l'hôpital. Ce comité, représentatif des intervenants du milieu, devra faire rapport de ses activités au CRSSSMM et au ministère de la Santé et des services sociaux.

La Commission des droits de la personne espère ainsi ramener le débat à la question centrale qui est le respect des droits de la personne.

4.1.5 Les dossiers judiciaires

Au début de 1985, environ quarante-huit dossiers judiciaires étaient encore actifs. Neuf nouvelles poursuites civiles se sont ajoutées à la liste. De ces neuf poursuites, six se rapportent au domaine de l'emploi. Un dossier qui mérite d'être souligné fait suite au refus d'accorder à des personnes handicapées, y compris des personnes en fauteuil roulant, l'accès à un bateau de croisière (200-05-001607-857).

Parmi les dossiers actifs, le Contentieux en a réglé six hors cour.

Pendant cette même année, les tribunaux ont rendu huit jugements dont quatre sont au civil et quatre font suite à des accusations au pénal. Parmi ces jugements, deux portant sur l'article 19 de la **Charte,** méritent une attention particulière.

C.D.P. c. Ville de Québec*

Ce jugement a été rendu par l'honorable juge Claude Rioux, le 1er mai 1985.

Cette poursuite a été intentée en faveur de cinq femmes, employées de la Ville de Québec, dont les fonctions étaient d'assurer la surveillance des détenues de sexe féminin dans les cellules municipales. Depuis de nombreuses années, la Ville accordait à ces dames un salaire inférieur à celui des employés masculins qui s'occupaient, pour leur part, de la surveillance des détenus dans les cellules réservées aux hommes. La

(*) En appel.

Commission prétendait que le système de rémunération inégale était discriminatoire et contraire à l'article 19 de la **Charte.**

Selon la Ville, ce traitement différent était justifié par le fait que les employés masculins possédaient une formation de policiers, et que ce n'était qu'en raison de leur âge, de leur ancienneté ou de leur état de santé qu'ils étaient affectés aux fonctions de surveillants. En outre, ces employés pouvaient être appelés, à l'occasion, à exercer les devoirs attachés à la fonction de policier.

Rejetant la défense de la Ville, la Cour a jugé que c'est en fonction **du travail effectivement accompli** qu'il fallait décider s'il s'agissait d'un travail équivalent ou non. Selon la preuve, les employés masculins n'exerçaient les fonctions de policiers qu'exceptionnellement, les occasions pour ce faire étaient rarissimes.

Enfin, le juge a conclu que l'exemption prévue à l'article 20, pour les institutions sans but lucratif à caractère politique, ne s'appliquait pas à la Ville[1].

Corp. des Aliments Ault Ltée (Catelli) c. Senay & al.*

Un deuxième jugement concernant l'article 19 de la Charte, faisant suite cette fois-ci à une accusation au pénal, a été rendu par le juge Claude Guérin le 19 septembre 1985.

Siégeant en appel **de novo** le juge Guérin a confirmé le jugement de première instance, déclarant la compagnie coupable d'avoir enfreint l'article 19 de la **Charte.**

En première instance, le juge en était venu à la conclusion que tout en étant différentes, les tâches effectuées respectivement par les hommes classés comme **aide générale 1,** étaient équivalentes au sens de la **Charte.** Selon la preuve, les hommes étaient surtout affectés à des travaux **lourds** alors que les femmes faisaient des travaux **légers** mais souvent à une cadence élevée.

Suivant le système d'évaluation par points, utilisé par l'employeur, la valeur de ces tâches respectives était toutefois la même. Dans les circonstances une différence salariale de $0.52/l'heure constituait, aux yeux du juge de première instance, une injustice légitimant une condamnation, ou paiement d'une amende de 300 $ par chef.

En appel, le juge Guérin en est également venu à la conclusion que l'employeur n'avait pas réussi à justifier l'écart entre le salaire payé aux femmes et celui versé aux hommes.

(1) L'interprétation de cette disposition fera l'objet d'un appel devant la Cour suprême dans *C.D.P. c. Ville de Brossard*, dossier pendant.

(*) En appel.

4.2 La promotion des droits: un mandat inscrit dans la Charte

La promotion des droits consiste d'abord à faire connaître et respecter les dispositions de la Charte et à travailler à l'instauration des valeurs qui s'y rattachent, en portant une attention particulière aux milieux et aux groupes les plus vulnérables. Les activités de recherche, d'éducation, de coopération, d'information et d'accès à l'égalité contribuent à l'atteinte de ces objectifs.

L'étendue du champ d'action de la Commission l'oblige à définir ses orientations et à déterminer des priorités de façon à se donner des stratégies d'intervention privilégiant tel ou tel segment de la population dans des secteurs donnés.

Comment la Commission s'est-elle acquittée de ce mandat de promotion des droits en 1985?

Une description sommaire des principaux dossiers, regroupés par thème, apportera la réponse. Au fil de leur présentation, on y verra l'émergence des activités quotidiennes du personnel des diverses directions et la nécessaire complémentarité de celles-ci.

4.2.1 Les secteurs d'intervention en 1985

— *Le milieu de travail*

• Les programmes d'accès à l'égalité

Les recherches et les interventions entourant les programmes d'accès à l'égalité se concentrent prioritairement dans le domaine de l'emploi.

Parmi les principales activités reliées aux programmes d'accès à l'égalité, mentionnons:

— l'interprétation juridique qui précise la nature et la portée de ces programmes selon la Charte, le rôle et les attributions de la Commission, de même qu'elle éclaire la notion de discrimination systémique sur laquelle se réfèrent les programmes d'accès à l'égalité;

— les recherches socio-économiques qui tentent d'évaluer le déficit social des groupes cibles, les coûts et bénéfices des programmes d'accès à l'égalité, et la notion centrale de disponibilité, nécessaires au développement des programmes d'accès à l'égalité;

— la conception d'un modèle d'analyse des données sur la situation des groupes victimes de discrimination au sein de la population active;

- la préparation du Mémoire présenté à la Commission parlementaire sur le projet de règlement;
- la participation au Comité interministériel chargé de faire des recommandations au Gouvernement sur un éventuel programme d'obligation contractuelle visant les entreprises faisant affaire avec le Gouvernement;
- les services de consultation et les rencontres d'information.

• La parité salariale

À travail égal, salaire égal: ce principe est généralement admis mais la Charte va plus loin car l'article 19 reconnaît le droit à un salaire égal pour un travail équivalent. Après avoir publié un cahier d'interprétation sur le sujet, de même qu'une analyse des cas d'enquête traités par la Commission, il s'agit maintenant de pousser la réflexion du côté des exigences de la preuve entourant l'équivalence des postes, à la lumière du droit international et du droit comparé.

Par ailleurs, les aspects économiques touchant la partie salariale, aussi bien que les programmes d'accès à l'égalité, sont actuellement à l'étude. Il s'agit notamment des questions de coûts et bénéfices, et de l'intervention des règles du marché dans les systèmes de discrimination.

• La discrimination dans les conventions collectives

L'analyse de quelque 300 conventions collectives a permis de mettre à jour certaines clauses discriminatoires. Ce travail fournit un indice de fréquence en même temps qu'il illustre diverses modalités suivant lesquelles la discrimination peut se glisser dans les systèmes d'emploi et être codifiée dans les contrats de travail. Il constitue une base pour l'élaboration d'instruments de sensibilisation et d'analyse de la discrimination en milieu de travail.

• L'utilisation du détecteur de mensonge

Cette pratique soulève plusieurs questions, notamment en ce qui concerne les droits fondamentaux. Après s'être penchée sur ce dossier, la Commission a fait parvenir au Gouvernement des recommandations en vue de faire interdire l'utilisation du polygraphe dans le domaine de l'emploi. Ces recommandations s'appuient sur une analyse juridique en regard de la Charte.

• Les examens médicaux

Il s'agit là d'une question très controversée, non seulement à la lumière des lois statutaires qui régissent la santé au travail, mais également par rapport aux dispositions de la Charte qui touchent le droit au respect de la vie privée et au secret professionnel. Une étude tente d'éclairer la position de la Commission sur ces questions de confidentialité.

• Les antécédents judiciaires

Il est interdit par la Charte d'exercer toute forme de discrimination en raison des antécédents judiciaires, si l'infraction commise n'a aucun lien avec l'emploi. L'interprétation juridique de l'article 18.2 à la lumière de la jurisprudence a permis de tracer des lignes directrices adoptées par la Commission.

Par ailleurs, une recherche effectuée au cours de l'année réunit l'ensemble des statistiques disponibles sur la population québécoise et le système pénal. Cette recherche pourra servir de toile de fond à l'évaluation des types de clientèles susceptibles d'être touchées par l'article 18.2.

Enfin, la collaboration au programme du YMCA sur la réintégration des détenus et ex-détenus au marché du travail s'est traduite par des rencontres d'information sur l'article 18.2 dans le but de le faire connaître en milieu carcéral.

• La sexualisation des postes

La sexualisation des postes dans les centres d'accueil et les centres hospitaliers a fait l'objet d'un Cahier de la recherche (n° 8), qui a été diffusé dans les milieux concernés. Un comité spécial a procédé à une consultation auprès de diverses instances dans le but d'examiner les applications appropriées au principe de non-discrimination dans les postes.

• Formation et information

Des communications touchant divers aspects de la Charte en milieu de travail ont été présentées à des publics spécialisés: employeurs, syndiqué-e-s, responsables d'organismes.

— Le milieu scolaire

• L'éducation interculturelle

Les relations interculturelles et interethniques dans la société québécoise constituent une préoccupation majeure pour la Commission. C'est dans cet esprit que des agents d'éducation participent au Comité de programme du Certificat en éducation interculturelle offert dans le cadre de la Formation des maîtres à l'Université du Québec à Montréal.

• **Le racisme en milieu scolaire**

La problématique du racisme en milieu scolaire fait l'objet d'une analyse dans le but d'élaborer des statégies d'intervention.

Parallèlement à cette démarche, des agents d'éducation ont participé à une série de rencontres avec des jeunes, notamment auprès de la Communauté haïtienne et du CEGEP Rosemont, afin de les amener à analyser le phénomène social du racisme, à connaître leurs droits et à s'en prévaloir.

• **L'intégration scolaire des enfants handicapés**

La Commission est intervenue, conjointement avec l'Office des personnes handicapées du Québec (O.P.H.Q.), face à trois cas de refus d'intégration scolaire touchant des enfants atteints de mongolisme. Un Comité ad hoc sur l'intégration scolaire des enfants handicapés a été constitué en vue d'élaborer une stratégie d'intervention et d'enquête, et de proposer une politique à l'intention des milieux scolaires et du ministère de l'Éducation.

• **L'Éducation aux droits**

La préparation de la première conférence sur l'Éducation aux droits dans les écoles primaires et secondaires a mobilisé beaucoup d'énergie. L'événement qui s'est tenu en février 1986, avait pour objectifs: de faire un bilan sur l'enseignement et l'éducation des jeunes aux droits de la personne, de procurer un lieu de réflexion et d'échange sur les pratiques actuelles, et de dégager une vision prospective de la question.

Parmi les principaux thèmes abordés, mentionnons: l'éducation aux droits, adaptée à la diversité culturelle, les changements d'attitudes, la lutte contre le racisme, la formation des maîtres, la Charte appliquée à la réalité des jeunes et les pratiques pédagogiques.

Un Comité consultatif regroupant divers organismes du monde de l'éducation et des personnes compétentes en la matière a été étroitement associé à la préparation de la Conférence. Quelque 90 personnes ressources du Québec, du Canada, des États-Unis et d'Europe étaient invitées et près de 400 participants, jeunes et adultes étaient attendus.

• **«Jeunes, égaux en droits et responsables»**

Ce guide des jeunes, distribué depuis 1981 à 425 000 exemplaires, a fait l'objet d'un processus de révision. Il s'agit d'un instrument de sensibilisation des jeunes de niveau secondaire aux droits fondamentaux. Ce document a suscité de nombreuses initiatives dans les écoles. La révision du guide inclut les amendements apportés à la Charte, tout particulièrement en ce qui concerne l'âge comme motif de discrimination illicite. La nouvelle édition tiendra compte des résultats d'un sondage effectué l'an dernier auprès de l'ensemble des écoles secondaires.

• **Consultation et formation**

De nombreuses rencontres avec des jeunes, des enseignants et des intervenants permettent également d'accomplir un travail de sensibilisation et d'éducation aux droits dans le milieu scolaire. Le bulletin de nouvelles «Parlons Droits» rejoint ces intervenants.

4.2.2 Des groupes cibles

Les travaux entourant les programmes d'accès à l'égalité ont grandement contribué à développer la notion de groupes cibles. Certains groupes sont plus touchés par la discrimination à caractère systémique, notamment les femmes, les Autochtones, les membres des minorités ethniques ou raciales et les personnes handicapées. Par ailleurs, les jeunes et les personnes âgées requièrent également une attention particulière. Plusieurs des activités présentées dans les secteurs prioritaires rejoignent ces populations. Les dossiers plus spécifiques à certains groupes sont présentés ici.

— *Les minorités raciales et ethniques*

• **La discrimination systémique**

Un vaste projet de recherches vise à décrire les caractéristiques socio-économiques des groupes victimes de discrimination en raison de la couleur ou de l'origine ethnique et les principaux aspects que peut revêtir ce phénomène. Les résultats de cette recherche permettront d'orienter les interventions de la Commission face à ces groupes.

Ce projet a été amorcé avec la collaboration du Conseil des communautés culturelles. Un groupe consultatif composé de représentants des huit principales communautés visées examinera le questionnaire servant à la cueillette des données sur le terrain.

Parallèlement à ce projet, une analyse des données du recensement sur l'ethnicité et le pays d'origine est en cours.

• **L'acceptation mutuelle**

Diverses études tentent d'approfondir la problématique du racisme dans le but d'éclairer les interventions visant à promouvoir l'acceptation mutuelle:

— **le droit à la différence** a fait l'objet d'une étude sur l'expérience française d'immigration maghrébine, réalisée au cours d'un stage au Laboratoire de sociologie juridique de l'Université Paris I;

— une étude sur les stéréotypes de l'Haïtien chez les jeunes francophones du secondaire à Montréal a été réalisée au cours d'un stage de maîtrise en sociologie à l'Université Laval;

— enfin, une recherche porte sur l'histoire de la répartition résidentielle de la population noire à Montréal face à la discrimination.

• Les incidents à caractère racial

Un grand nombre d'incidents isolés à caractère racial sont portés à la connaissance de la Commission. Il peut s'agir de paroles, de gestes, de signes, d'écrits jugés offensants voire discriminatoires. C'est pourquoi la Commission constitue une banque de données sur les incidents à caractère racial destinée à orienter un plan d'action contre ces formes de discrimination raciale. Le projet en est à sa première phase. Il s'agit de concevoir les outils pour le traitement de l'information et de créer la structure de la banque de données.

• Dossier taxi

La promotion et la défense des droits dans l'industrie du taxi à Montréal demeure un des dossiers majeurs de la Commission. Accordant autant d'importance aux suites de l'enquête publique sur les allégations de discrimination raciale qu'à l'enquête elle-même, la Commission a procédé au cours de l'année à la mise en oeuvre systématique des recommandations du rapport final.

Rappelons que deux associations de service ont été condamnées en Cour des sessions de la paix pour avoir accepté des commandes discriminatoires, tandis que deux autres ont été poursuivies au civil.

Cependant, afin de décourager les actes de discrimination raciale par des peines exemplaires, **la Commission estime qu'un amendement devrait être apporté à la loi des poursuites sommaires s'appliquant aux infractions à la Charte, afin qu'il y ait une gradation dans les peines.**

Par ailleurs, des résultats significatifs ont été enregistrés dans les solutions à caractère réglementaire et dans les efforts de concertation.

Le Gouvernement a tenu compte de plusieurs recommandations de la Commission dans le nouveau Règlement sur le taxi, entré en vigueur le 10 octobre 1985, obligeant notamment les chauffeurs de taxi a respecter la Charte.

Toutefois, afin de faciliter l'application du Règlement, il est souhaité que le policier puisse procéder par l'émission d'un billet plutôt que par dénonciation. La Commission préconise également l'adoption d'un système de points de pénalité. Enfin, la Commission déplore qu'on n'ait pas donné suite à sa recommandation voulant que l'obtention ou le renouvellement d'un permis d'exploitation d'une association de service soit conditionnelle au respect de la Charte.

La Commission, en collaboration avec les associations de chauffeurs noirs et les organismes communautaires, a convoqué à une Table de concertation des intervenants dans l'industrie du taxi, dans le but de corriger et de prévenir la discrimination raciale. Cette Table, présidée par la vice-présidente de la Commission, regroupe des représentants du ministère des Transports, de la Régie de l'assurance-automobile, de la CUM, du SPCUM, de la STCUM, de la Ligue des droits et libertés, de la Ligue des taxis de Montréal, de la Chambre de commerce de Montréal, du Bureau de la communauté chrétienne des Haïtiens de Montréal, du Collectif des chauffeurs Haïtiens du Centre-ville et de l'Association haïtienne des travailleurs du taxi. Chacun y a pris des engagements selon sa compétence. Pour sa part, la Commission a publié un article destiné aux chauffeurs de taxi via leur Bulletin, qui présente et commente les clauses du nouveau Règlement.

Cette intervention témoigne de l'importance qu'attache la Commission à la concertation et à l'éducation dans ce dossier, convaincue que les solutions réglementaires ne suffisent pas à redresser une telle situation.

Une agente d'éducation, spécialement assignée à ce dossier, a multiplié les interventions tant auprès d'organismes du milieu qu'auprès des responsables dans l'industrie du taxi.

— Les femmes

• Le harcèlement sexuel

La situation concernant le harcèlement sexuel est maintenant bien documentée grâce aux études, sondages et programmes mis en oeuvre par des organismes féminins et des syndicats. Il existe, pouvons-nous affirmer, une conscience plus aiguë du phénomène dans la société québécoise.

Aussi, le recours à la Commission augmente-t-il, d'année en année, tant en fonction des pouvoirs d'enquête qu'au plan de l'information et de la coopération. Des employeurs font appel à nos services parce qu'ils souhaitent mettre en place une politique claire destinée à prévenir ou à corriger les cas de harcèlement sexuel.

N'allons pas croire pour autant que les attitudes et les comportements soient profondément modifiés; une multitude de personnes n'y voient pas d'atteinte grave aux droits de la personne. C'est pourquoi la Commission doit intensifier ses efforts d'information et d'éducation; elle en fait une priorité en 1986.

À la suite de critiques formulées par certains groupes de pression du milieu, la Commission a dû expliciter davantage ses procédures d'enquête fondées sur l'équité de traitement des parties en cause et sur le mandat de médiation exigé par la Charte.

Parmi les interventions, autres que l'enquête, aussi bien auprès de groupes de femmes qu'en milieu scolaire et en milieu de travail, signalons ici quelques exemples de coopération.

— Auprès des étudiantes au cégep Montmorency à Laval, une série de rencontres a été organisée en vue de former un Comité des étudiantes sur la question et de préparer une semaine thématique. La concertation entre les étudiantes, les parents, le syndicat et les cadres a permis au collège d'adopter une politique en matière de harcèlement sexuel.

  Une collaboration apportée au projet «**Tu peux toujours dire non**» s'inscrivant dans le cadre de l'Année internationale de la jeunesse, le projet regroupait les étudiantes des cégeps de la région de Montréal au cours d'une journée de sensibilisation au problème du harcèlement sexuel.

• *Droits et Libertés*, spécial femmes

À l'occasion du 8 mars et pour marquer la décennie, un numéro spécial du Bulletin **Droits et Libertés** a été consacré aux femmes. Cette édition a été distribuée auprès de 290 groupes de femmes, en plus de sa diffusion habituelle.

— Les Autochtones

• «Droits des Autochtones et droits de la personne, quelques perspectives d'avenir»

Tel est le titre d'un document qui fait le bilan et propose une analyse critique sur l'application de la Charte et le développement des services de la Commission en milieu autochtone.

Adopté par la Commission en avril 1985, le document résulte d'une réflexion faisant le point sur les interventions de la Commission auprès des populations autochtones et le rôle qu'elle pourrait jouer au cours des années à venir.

• La Convention de la Baie James et du Nord québécois: 10 ans après

Un agent d'éducation a participé à la préparation et au déroulement du «Forum organisé par la Société des recherches amérindiennes pour souligner le 10e anniversaire de la signature de la Convention». L'événement a regroupé plus de 600 participants dont de nombreux représentants des Cris et des Inuit, signataires de ce premier traité à intervenir entre le Québec et des peuples autochtones.

— Les jeunes

• Déclaration de la Commission

À l'occasion de l'Année internationale de la jeunesse, un groupe de 16 jeunes, représentatif de la diversité québécoise, a été invité à partager témoignages, expériences et revendications. La Commission s'est inspirée de la réflexion de ces jeunes sur le sens et la portée de la Charte dans leur vie quotidienne et sur les thèmes de la participation, du développement et de la paix proposés par les Nations Unies, pour présenter une déclaration officielle sur la question.

La Commission répondait ainsi à l'appel des Nations Unies lancé à la Communauté internationale, en participant à la recherche d'une solution pour la mise en oeuvre collective d'un plan d'action visant à promouvoir la qualité de vie des jeunes dans le développement de leur société respective.

La déclaration de la Commission reprend en partie l'analyse proposée par les jeunes et traduit son engagement face à eux. Voici les principales recommandations qui s'en dégagent.

— «La Commission des droits de la personne saisit cette occasion solennelle de l'Année internationale de la jeunesse pour recommander vivement au Gouvernement d'inclure l'enseignement des droits de la personne dans les programmes des niveaux primaire et secondaire, et de procéder sans tarder à la formation des éducateurs et éducatrices en vue de sensibiliser, dès l'école, les jeunes à leurs propres droits et au respect de ceux des autres.»

— «L'âge, même avec les limites prévues par la loi, est, en vertu de la Charte un motif de discrimination...» Aussi «à titre d'exemple» la Commission rappelle «la recommandation de révision de ces critères («les distinctions en fonction de l'âge, du sexe et de l'état civil des conducteurs et conductrices dans le système actuel de tarification en assurance automobile») en vue de les remplacer par d'autres plus susceptibles à mettre en jeu le sens de responsabilité du/de la jeune conducteur/trice à savoir les critères fondés sur le dossier de conduite, le type de véhicule et les distances parcourues.»

— «La Commission des droits de la personne recommande que les autorités publiques, dans toute planification ou restructuration dans le secteur travail, tiennent compte des problèmes particuliers

des jeunes et adoptent, en conséquence, des mesures spécifiques pouvant leur assurer la formation adéquate qui permettra ainsi à ceux ou celles qui arrivent sur le marché du travail, l'égalité de chances ainsi que l'égalité de rémunération.»

— «La Commission des droits de la personne recommande au Gouvernement de répondre aux besoins spécifiques des jeunes dans ce domaine («la santé et l'intégrité physique»). Le suicide et l'augmentation de l'usage de la drogue dans la population jeune ont fait dans le passé l'objet d'études pour en déterminer les causes et il est maintenant temps de trouver des remèdes adéquats et d'agir au plus tôt pour mettre fin à cette pénible situation.»

— «La Commission des droits de la personne recommande au Gouvernement de remettre à jour l'ensemble de cette législation... (législation fixant l'âge de l'exercice d'un droit) et de l'améliorer au besoin s'inspirant notamment des normes internationales inscrites dans les Conventions et Pactes internationaux pertinents.»

— La Commission des droits de la personne recommande que les autorités publiques «créent un organisme de consultation de leurs représentants (aux jeunes) et un forum adéquat où la jeunesse peut faire entendre librement son point de vue sur les grandes options arrêtées par les gouvernants.»

• ***Droits et Libertés*, spécial jeunes**

Un numéro spécial du Bulletin, entièrement consacré au dossier jeunesse décrit précédemment, est venu souligner le lancement de la Déclaration au cours d'une conférence de presse. Des tirés à part de la Réflexion des jeunes et de la Déclaration de la Commission ont été diffusés auprès des organismes nationaux et internationaux intéressés par la question.

— *Les personnes âgées*

Les critères de compétence de la Commission en ce qui concerne les interventions relatives à l'exploitation ont fait l'objet d'un Cahier spécial.

Par ailleurs, le nombre restreint de plaintes de cette nature, face à la fréquence et à la gravité du problème rapporté par les services sociaux, a suscité une proposition visant à favoriser la collaboration entre la Commission et les centres de services sociaux en tenant compte des domaines respectifs de compétence.

Annexe

Une année de service à la clientèle résumée en quelques statistiques.

En 1985, la Commission des droits de la personne a:

— répondu à 32 000 requêtes venant du public comparativement à 22 000 l'année précédente;

— diffusé environ 300 000 imprimés: exemplaires de la Charte, dépliants en 5 langues, guides et documents de l'Éducation, cahiers de la Recherche;

— rejoint plus de 3 000 personnes par la diffusion de documents audio-visuels;

— inscrit plus de 350 demandes des médias provenant de la presse écrite (76), électronique (113), des médias communautaires (7) incluant des entrevues accordées (68) et la recherche pour des émissions (80);

— ouvert 552 nouveaux dossiers d'enquête;

— obtenu 125 règlements entre les parties par voie de médiation;

— rencontré une centaine de groupes et organismes du milieu;

— publié deux éditions spéciales de Droits et Libertés (bulletin officiel/tirage 10 000) à l'occasion de la Journée de la femme et de l'Année internationale de la jeunesse;

— analysé trois projets de loi et acheminé des recommandations au Gouvernement;

— créé une nouvelle direction responsable des programmes d'accès à l'égalité;

— ouvert quatre bureaux régionaux à titre expérimental;

— intenté neuf nouvelles procédures judiciaires; six règlements hors cour sont intervenus et huit jugements ont été rendus.